

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, DAN EFIKASI DIRI  
TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF**

**(STUDI KASUS KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA  
KANTOR CABANG KUSUMANEGARA)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM  
ILMU EKONOMI ISLAM**

**Disusun Oleh:**

**Utari Nurul Lathifah**

**NIM. 18108020043**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, DAN EFIKASI DIRI  
TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF**

**(STUDI KASUS KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA  
KANTOR CABANG KUSUMANEGARA)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM  
ILMU EKONOMI ISLAM**

**Disusun Oleh:**

**Utari Nurul Lathifah**

**NIM. 18108020043**

**Dosen Pembimbing Skripsi:**

**Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.**

**NIP. 19840523 201101 1 008**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2023**

# HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-171/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF (STUDI KASUS KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG KUSUMANEGARA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : UTARI NURUL LATHIFAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020043  
Telah diujikan pada : Jumat, 16 Desember 2022  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.  
SIGNED

Valid ID: 63ef5b627cdbe



Penguji I

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.  
SIGNED

Valid ID: 63ce3bc88a4da



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E., M.M.  
SIGNED

Valid ID: 63b3f5c2c3876



Yogyakarta, 16 Desember 2022  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 63d0d00072ec2

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

### HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Utari Nurul Lathifah

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Setelah membaca, meneliti memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Utari Nurul Lathifah

NIM : 18108020043

Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Psikologis, dan Efikasi Diri Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kusumanegara).**

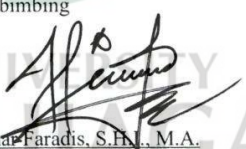
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Satu dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaimum Wr.Wb*

Yogyakarta, 07 Desember 2022

Pembimbing

  
Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.

NIP. 19840523 201101 1 008

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Utari Nurul Lathifah

NIM : 18108020043

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Peremberdayaan Psikologis, dan Efikasi Diri Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kusumanegara)”** adalah hasil karya pribadi, bukan hasil duplikasi atau saduran dari orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 05 Desember 2022

Yang menyatakan,



Utari Nurul Lathifah  
NIM. 18108020043

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademisi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Utari Nurul Lathifah  
NIM : 18108020043  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Psikologis, dan Efikasi Diri Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kusumanegara)”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap menyantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 07 Desember 2022

Penyusun



Utari Nurul Lathifah  
18108020043

## HALAMAN MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ

“Allah tidak ada membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

(Q.S. Al-Baqarah : 286)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas berkat rahmat Allah yang maha kuasa, ungkapan rasa syukur yang sebesar-besarnya dipanjatkan dengan terselesaikannya skripsi yang peneliti persembahkan untuk:

Orang tua tercinta yang senantiasa memberikan dukungan disetiap langkah hingga mencapai kesuksesan.

Kakak dan adik serta saudara-saudara yang memberi semangat dan motivasi.

Dosen dan guru yang telah membimbing dan mengajar.

Seluruh teman seperjuangan yang menemani dan memberi dukungan serta energi positif.

Diri sendiri, Utari Nurul Lathifah yang telah berjuang keras menyelesaikan skripsi ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0523b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	<i>Alif</i>	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>Ba'</i>	B	Be
ت	<i>Ta'</i>	T	Te
ث	<i>Sa'</i>	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	<i>Jim</i>	J	Je
ح	<i>Ha'</i>	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	<i>Kha'</i>	Kh	Ka dan Ha
د	<i>Dal</i>	D	De

ذ	<i>Ẓal</i>	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	<i>Ra'</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sin</i>	S	Es
ش	<i>Syin</i>	Sy	Es dan Ye
ص	<i>Ṣad</i>	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	<i>Ḍad</i>	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	<i>Ṭa'</i>	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	<i>Ẓa'</i>	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	<i>'Ain</i>	'	koma terbalik di atas
غ	<i>Gain</i>	G	Ge
ف	<i>Fa'</i>	F	Ef
ق	<i>Qaf</i>	Q	Qi
ك	<i>Kaf</i>	K	Ka
ل	<i>Lam</i>	L	El

م	<i>Mim</i>	M	Em
ن	<i>Nun</i>	N	En
و	<i>Wawu</i>	W	We
هـ	<i>Ha'</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	'	<i>Apostrof</i>
ي	<i>Ya'</i>	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	' <i>iddah</i>

### C. *Ta'Marbuttah*

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendeknya dan Penerapannya

َ	<i>Fathah</i>	Ditulis	A
ِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	I
ُ	<i>Dammah</i>	Ditulis	U
فعل	<i>Fathah</i>	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	<i>Dammah</i>	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. <i>Fathah + alif</i>	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. <i>Fathah + ya' mati</i>	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. <i>Kasrah + ya' mati</i>	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. <i>Dhammah + wawu mati</i>	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

#### F. Vokal Rangkap

1. <i>Fathah + ya' mati</i>	Ditulis	<i>Ai</i>
-----------------------------	---------	-----------

بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. <i>Fathah + wawu mati</i>	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

**G. Vokal Pendek yang Beruntutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof**

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

**H. Kata Sandang Alif + Lam**

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiah* ditulis sesuai dengan huruf *Syamsiah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

**I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat**

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## J. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

- a. Kosa kata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya Al-Qur'an, Hadist, Mahzab, Syariat, dan Lafaz.
- b. Nama pengarang yang menggunakan huruf latin, misalnya Quraisy Shihab, Ahmad Syukuri Soleh.
- c. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Tokoh Hidayah, Mizan.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, kenikmatan, kemudahan, dan kelancaran kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang kita teladani akhlakunya dan senantiasa dinantikan syafaatnya di hari akhir nanti.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penyesusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan serta motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti ingin ucapkan terimakasih khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, S.Ag., M.Ag. selaku Rektorat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta semua jajarannya.
2. Bapak Dr. Afdawaiza S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga beserta semua jajarannya.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta semua jajarannya.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak ilmu serta motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Mun Yah Zahiroh, S.E., M.B.A, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing peneliti dari semester awal

perkuliahan hingga semester akhir dan banyak memberikan saran serta masukan sehingga penelitian ini lebih terarah.

6. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K selaku Dosen Pembimbing Akademik yang membimbing peneliti diakhir semester hingga kelulusan.
7. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama menjadi mahasiswa.
8. Segenap Staff Tata Usaha Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang memberikan kelancaran akademik bagi peneliti.
9. Perpustakaan Pusat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang sudah menyediakan referensi.
10. Bapak Arif Triyono Supriadi selaku *Branch Operational Manager* yang telah banyak membantu dalam proses perizinan dan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Kepada orang tua tercinta Bapak Suntoro, Ibu Sopiya (almarhumah), dan ibu sambung Ani Kuntarti yang tanpa henti memberikan dukungan baik moril maupun materil kepada peneliti.
12. Kedua adik peneliti Andika Aunniel Basith dan Laroena Nadia Ayu Fathma Sari, kakak Nurcholis Hadi Wijaya dan Atik Haryanti, serta keponakan Reyhan dan Rayyanza yang telah memberikan doa dan dukungan atas kelancaran skripsi ini.
13. Keluarga besar mbah Mulyono yang telah merawat dan membantu dalam banyak hal selama peneliti kuliah dan berada di Yogyakarta.
14. Kepada seluruh keluarga besar yang senantiasa mendoakan kelancaran studi.



15. Kepada *my support system*, seorang laki-laki yang bersedia menerima keluh kesah, menyayangi, senantiasa memberi dukungan serta bersedia menjadi teman diskusi.
16. Siti Rohmatul Hidayati, Yayuk Fitriani, Woro Rukmi Pertiwi, Nuning Rofingatuz Zahro, dan Chiesa Ruby Az-Zahra sebagai sahabat seperjuangan dari awal perkuliahan hingga akhir semester. Terima kasih telah memberi semangat dan kekuatan selama menempuh perkuliahan.
17. Sahabat perskripsian May, Eka, Chaca, Haza, Nanda, Syahidah, Ria, dan Zumroh yang membantu, menghibur, dan menemani dalam penyusunan skripsi.
18. Sahabat-sahabat lain yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu akan tetapi selalu mendukung peneliti dalam keadaan apapun.
19. Seluruh teman-teman perbankan syariah angkatan 2018 terkhusus kelas B yang selalu membersamai peneliti. Semoga dimudahkan dan dilancarkan segala cita-citanya.
20. *Last but not least i wanna thank me, i wanna thank me for believing me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for having no days off, i wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun dalam proses penyempurnaan. Diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pembaca.

Yogyakarta, 7 Desember 2022



Utari Nurul Lathifah

NIM. 18108020043



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	ix
DAFTAR ISI .....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxiv
ABSTRAK .....	xxv
<i>ABSTRACT</i> .....	xxvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II KAJIAN TEORI .....	12
A. Landasan Teori.....	12

1. Teori Perilaku Organisasi ( <i>Organizational Behavior</i> ) .....	12
2. Perilaku Kerja Inovatif .....	13
3. Kepemimpinan Transformasional .....	16
4. Pemberdayaan Psikologis .....	19
5. Efikasi Diri.....	22
B. Telaah Pustaka.....	25
C. Pengembangan Hipotesis .....	33
D. Kerangka Teoritis.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
A. Jenis Penelitian dan Sumber Data .....	38
B. Populasi dan Sampel .....	38
C. Teknik Pengumpulan Data .....	39
D. Definisi Operasional Variabel.....	40
E. Metode Analisis Data .....	42
1. Pengujian Instrumen .....	42
2. Teknik Analisis Data .....	43
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	44
4. Pengujian Hipotesis .....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	46
1. Sejarah Singkat .....	46
2. Visi dan Misi .....	46

B. Hasil dan Analisis.....	47
1. Uji Statistik Deskriptif.....	47
2. Uji Instrumen.....	49
3. Uji Asumsi Klasik .....	54
4. Regresi Linier Berganda.....	59
5. Uji Hipotesis .....	61
1) Uji Koefisien Determinasi .....	61
2) Uji T (Uji Parsial).....	62
3) Uji F.....	65
C. Pembahasan.....	66
BAB V PENUTUP.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	lxxxvi

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Prestasi Karyawan BSI KCP Kusumanegara .....	6
Tabel 2.1 Telaah Pustaka.....	25
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas .....	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	59
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji T .....	62
Tabel 4.14 Ringkasan Hasil Hipotesis.....	64
Tabel 4.15 Hasil Uji F .....	65

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis .....	37
Gambar 4.1 Histogram Regresi Standar .....	56
Gambar 4.2 Uji Normal P-Plot.....	56
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	58



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	lxxxvi
Lampiran 2 Data Jawaban Responden.....	xciv
Lampiran 3 Karakteristik Responden .....	c
Lampiran 4 Hasil Olah Data SPSS .....	cii
Lampiran 5 Curriculum Vitae .....	cxiii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis, dan efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan BSI Kantor Cabang Kusumanegara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan metode sampel jenuh yang mana seluruh populasi menjadi sampel, yakni 31 karyawan. Metode analisis data untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif karyawan dibuktikan dengan nilai T hitung sebesar  $2,584 > 1,703$  dengan tingkat signifikansi  $0,015 < 0,05$ , dan koefisien regresi mempunyai nilai positif 0,251 atau 25,1 %; (2) terdapat pengaruh positif antara pemberdayaan psikologis dan perilaku kerja inovatif karyawan dibuktikan dengan nilai T hitung  $2,584 > 1,703$  dan signifikansi  $0,015 < 0,05$ , dan koefisien regresi mempunyai nilai positif 0,502 atau 50,2; (3) terdapat pengaruh positif antara efikasi diri dan perilaku kerja inovatif karyawan dibuktikan dengan nilai T hitung  $2,584 > 1,703$  dan signifikansi  $0,015 < 0,05$ , dan koefisien regresi mempunyai nilai positif 0,215 atau 21,5%.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Psikologis, Efikasi Diri, Perilaku Kerja Inovatif.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **ABSTRACT**

*This study is aims to determinate the effect of transformational leadership, pemberdayaan psikologis, and efikasi diri on innovative work behavior to employees of BSI Kusumanegara Branch Office. This study is quantitive with data collection using interviews, questionnaires, and literature study. The sampling techniques is use non probability sampling with the saturated sample method which all of the population are used as samples, that is 31 employees. The analytical method used is multiple linear resgression test with the help of SPSS 22. The result showed that (1) there is an influence of transformational leadership and innovative work behavior proven with T count  $2,584 > 1,703$  and significance  $0,015 < 0,05$ , and coefficient regression have positive value  $0,251$  atau  $25,1\%$ ; (2) there is an influence of pemberdayaan psikologis and innovative work behavior proven with T count  $2,584 > 1,703$  and significance  $0,015 < 0,05$ , and coefficient regression have positive value  $0,502$  atau  $50,2$ ; (2) there is an influence of efikasi diri and innovative work behavior proven with T count  $2,584 > 1,703$  and significance  $0,015 < 0,05$ , and coefficient regression have positive value  $0,215$  atau  $21,5\%$ .*

*Keywords: Transformational Leadership, Pemberdayaan psikologis, Efikasi diri, Innovative Work Behavior*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Bagi dunia bisnis, adanya era globalisasi pada tatanan dunia dewasa ini memberikan dampak yang cukup signifikan. Perkembangan inovasi yang cepat menuntut perusahaan-perusahaan untuk lebih kompetitif agar dapat meningkatkan daya saing. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat berkompetisi di tengah ketatnya persaingan. Konsep inovasi diperlukan perusahaan sebagai salah satu indikator penting dalam manajemen organisasi (Chang, dkk., 2018). Kemampuan untuk menjadi inovatif dapat menjadi kekuatan utama dalam keberhasilan organisasi. Hal ini dikarenakan inovasi dapat menjadi salah satu strategi bagi perusahaan agar dapat bertahan hidup di lingkungan yang bergejolak atas adanya tantangan yang dihadapi (Yuan, dkk. 2010).

Salah satu upaya perusahaan agar menjadi inovatif adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusia agar menjamin efektivitas perusahaan jangka panjang (Jong & Hartog, 2010). Perusahaan akan mendorong setiap karyawannya dari berbagai tingkat agar bekerja lebih keras dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang inovatif. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan yang selalu menghasilkan inovasi dapat menjadi kunci bagi keberlangsungan perusahaan (Sari & Palupiningdyah, 2020). Pada dasarnya, inovasi merupakan gagasan yang muncul dari individu dimana mereka berperan sebagai penemu serta pelaksana ide inovatif tersebut (Etikariena & Muluk, 2014). Pada era ini, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang inovatif, fleksibel, berkomitmen, serta

mampu mengerti segala sesuatu yang dapat memicu adanya perilaku kerja yang inovatif (Afsar & Badir, 2016).

Perilaku inovatif di tempat kerja disebut dengan perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku anggota organisasi yang dapat menjadi permulaan atas terciptanya ide, proses, produk, maupun prosedur baru yang bertujuan untuk meningkatkan keefektifitasan kinerja anggota organisasi dan bermanfaat bagi perusahaan (Afsar dan Umrani, 2019). Perilaku kerja inovatif dapat terwujud melalui penggunaan metode yang berbeda dalam pemecahan masalah serta mengusulkan beberapa ide kreatif untuk kemajuan perusahaan (Jong dan Hartog, 2010). Adanya perilaku kerja inovatif akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal, sehingga perusahaan mampu memenangkan persaingan.

Seorang karyawan tidak dapat secara langsung berperilaku inovatif dalam bekerja. Hal ini dikarenakan terdapat sejumlah faktor yang ditemukan dapat mempengaruhi inovasi. Oleh karena itu, organisasi harus mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif tersebut (Afsar & Umrani, 2019). Patterson, dkk. (2009) menyebutkan faktor perilaku kerja inovatif dibagi menjadi dua, yaitu faktor dari lingkungan kerja (*eksternal*) dan faktor dari dalam diri (*internal*). Faktor dari lingkungan kerja meliputi karakteristik pimpinan, karakteristik rekan kerja, struktur organisasi dan ukuran organisasi. Sedangkan faktor dari dalam diri, meliputi kepribadian, motivasi, pengetahuan, perilaku, emosi, dan sebagainya. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan faktor dari lingkungan kerja yakni kepemimpinan transformasional, dari dalam diri terdapat pemberdayaan psikologis dan efikasi diri.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan dalam bekerja adalah kepemimpinan. Dalam penerapan perilaku kerja inovatif dibutuhkan kontribusi dari semua pihak, baik dari pimpinan maupun karyawan lain untuk ikut serta dalam perencanaan dan implementasinya (Nugroho & Ranikusna, 2020). Menurut Hasibuan (2011) definisi pemimpin yakni ialah individu dalam perusahaan yang berwenang dalam memimpin dan mengarahkan individu lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan individu tersebut dalam mencapai sebuah tujuan. Pada penelitian ini akan meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan antara pemimpin dengan yang dipimpin. Pengertian kepemimpinan transformasional yakni kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi karyawan, memberikan kepuasan pada kebutuhan karyawan, serta memberikan perlakuan terhadap mereka sebagai manusia secara utuh (Asriana, 2018). Semakin transformasional para pemimpin dalam perusahaan, maka semakin banyak inovasi yang akan muncul (Aditya, 2016).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah pemberdayaan psikologis. Di tempat kerja, pemberdayaan psikologis berkontribusi pada peningkatan kinerja individu yang pada akhirnya memfasilitasi institusi untuk mencapai layanan dan kinerja yang sangat baik. Pengertian pemberdayaan psikologis adalah kompetensi atau kemampuan seseorang yang merasa diberdayakan di lingkungan kerjanya (Meyerson, 2008). Adapun dalam pemberdayaan psikologis meliputi makna, kompetensi, determinasi diri, dan dampak yang mencerminkan orientasi individu terhadap peran tugasnya. Sedangkan perilaku kerja inovatif mengacu pada kreativitas karyawan

dan keterlibatan karyawan dalam membawa perubahan dan menghasilkan ide-ide baru dalam tugas atau penyelesaian masalah.

Efikasi diri merupakan faktor selanjutnya yang berasal dari dalam diri individu. Efikasi diri dapat menjadi hal penting lain dalam menciptakan perilaku kerja inovatif pada karyawan. Variabel efikasi diri berasal dari penelitian dan teori sosial kognitif oleh Bandura (1997). Adapun yang dimaksud efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Seseorang dengan efikasi diri tinggi akan menampakkan perilaku, tekad, dan perasaan atau afeksi yang lain dari pada individu dengan tingkat efikasi diri rendah. Dengan demikian, seseorang dengan efikasi diri tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada dirinya dengan baik (Baron dan Byrne, 1991).

Objek pada penelitian ini merupakan Bank Syariah Indonesia (BSI), yakni suatu bank yang menjalankan prinsip kegiatan usahanya berdasarkan syariat Islam. Meskipun masih terbilang bank syariah baru, Bank Syariah Indonesia (BSI) awalnya adalah bentuk dari *merger* antara tiga bank syariah BUMN terbesar di Indonesia, yakni Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, dan BNI Syariah yang didirikan pada tanggal 1 Februari 2021. Kehadiran BSI diharapkan dapat mempercepat pertumbuhan perbankan dan ekonomi syariah serta mampu menjadi kekuatan baru bagi stabilitas perekonomian Indonesia. Oleh karena itu, PT. Bank Syariah Indonesia sebagai salah satu perbankan syariah di Indonesia berupaya meningkatkan performa bisnisnya melalui layanan prima di seluruh jaringan kantornya dan

senantiasa mengembangkan produk serta jasa yang dapat mendukung kebutuhan nasabah.

Bank Syariah Indonesia saat ini baru berusia satu tahun. Akan tetapi, kinerja positif telah ditunjukkan melalui perolehan laba bersih mencapai Rp. 3,03 triliun atau dapat dikatakan naik 38,42% secara year on year (YoY). Pencapaian kinerja BSI yang baik ini dapat diperoleh dari pertumbuhan pembiayaan yang sehat pada segmen konsumen, korporasi, usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), serta gadai emas. Disamping itu, akselerasi di bidang digital juga ikut menyumbang peningkatan kinerja perusahaan. Selain adanya inovasi produk, dalam peningkatan kinerja, BSI juga melakukan peningkatan pelayanan.

Adanya peningkatan layanan dengan digitalisasi layanan pada BSI tentu saja menuntut karyawan untuk menguasai teknologi terkini dan mampu beradaptasi dengan perubahan cara kerjanya. Perilaku kerja inovatif karyawan dapat dilihat dari caranya dalam beradaptasi dengan sistem yang baru. Karyawan yang tidak mengikuti kemajuan teknologi atau stuck akan mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk selalu *upgrade* kemampuan dalam rangka menunjang pekerjaannya agar tetap dapat memfasilitasi nasabah di era perkembangan teknologi.

Bank Syariah Indonesia sebagai perusahaan keuangan yang berprinsip syariah memiliki suatu budaya perusahaan yang dinamakan AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Adapun nilai yang terkandung dalam *culture* tersebut adalah inovatif, *agile* (kecerdasan), dan adaptif. Adanya perilaku kerja inovatif pada BSI tercermin pada salah satu *culture* tersebut, yakni

adaptif. Maksud dari adaptif adalah selalu berinovasi dan antusias dalam menggerakkan atau menghadapi perubahan. Dengan demikian, karyawan diberikan kebebasan dalam berinovasi untuk membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Namun, kebebasan melakukan inovasi ini tetap dalam batasan yang tidak menyimpang dari ketentuan perusahaan. Kemudian untuk mendorong tingginya perilaku kerja inovatif, BSI setiap tahunnya mengadakan inovasi award, yaitu pemberian penghargaan bagi ide-ide yang dapat diimplementasikan dan memiliki dampak yang baik dalam optimalisasi pekerjaan.

Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kusumanegara telah diketahui terdapat adanya perilaku kerja inovatif. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pencapaian berupa prestasi yang berhasil diperoleh karyawan. Pencapaian-pencapaian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1  
Prestasi Karyawan BSI KCP Kusumanegara

<b>Prestasi</b>	<b>Tahun</b>
<i>Marketing Best</i> Pencairan Pembiayaan OTO	2022
Peringkat 2 Pencairan Mikro TW 1	2022
Peringkat 2 Pencairan Konsumer TW 1	2022

Untuk memperoleh berbagai prestasi, tentu perlu adanya upaya karyawan dalam mencapainya. Upaya tersebut dapat berupa strategi pemasaran yang dilakukan oleh divisi pemasaran agar mencapai target yang diinginkan. Adapun prestasi yang diraih oleh divisi pemasaran tidak hanya semata-mata dilakukan sendiri, akan tetapi juga memerlukan kontribusi dari pihak internal karyawan yang lain. Hal ini



karena dalam organisasi semua karyawan pasti memiliki perannya dalam operasional organisasi. Oleh karena itu, pencapaian prestasi dari karyawan tersebut dapat dikatakan sebagai perilaku kerja inovatif.

Adapun penelitian-penelitian terdahulu mengenai perilaku kerja inovatif telah banyak dilakukan oleh banyak peneliti, akan tetapi masih ditemukan beberapa *gap* antar penelitian. Temuan penelitian oleh Afsar,dkk. (2016), Asbari, dkk. (2019), serta Li, dkk. (2019) terdapat pengaruh langsung dan positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif gaya kepemimpinan transformasional atasan, maka semakin tinggi pula tingkat perilaku kerja inovatif karyawan. Kemudian, Suryani (2018) menunjukkan hasil penelitian bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian oleh Aditya (2016) menemukan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional dan efikasi diri berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Selanjutnya, pemberdayaan psikologis dalam penelitian Afsar, dkk. (2016) dan Rahman, dkk. (2014) hanya mempengaruhi sebagian terhadap perilaku kerja inovatif. Disamping itu, menurut Wardhani & Gulo (2017) ditemukan hasil penelitian yakni kepemimpinan transformasional dan efikasi diri tidak mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Penelitian Mahardika dan Syarifah (2019) juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, terdapat hasil yang tidak konsisten. Hal ini memotivasi penulis untuk

meneliti lebih lanjut mengenai variabel-variabel tersebut dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat. Perilaku kerja inovatif dipilih sebagai variabel dependen dikarenakan hal ini diperlukan pada setiap diri karyawan dalam rangka peningkatan performa dan efisiensi dalam memberikan keuntungan bagi organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, penulis menduga adanya korelasi antara kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis, dan efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini dikarenakan dalam melakukan perilaku kerja inovatif, maka hal pertama yang menjadi faktor pemicunya adalah diri manusia itu sendiri. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Psikologis, dan Efikasi Diri Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kusumanegara)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan?
2. Apakah pemberdayaan psikologis dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan?
3. Apakah efikasi diri dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.
3. Untuk menjelaskan pengaruh efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Adapun manfaat yang penulis harapkan dapat diperoleh dari penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis dan dapat dijadikan rujukan terkait kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis, dan efikasi diri. Selain itu, bagi akademisi dapat dijadikan referensi tambahan dalam meneliti tentang perilaku inovatif ditinjau berdasarkan kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis, dan efikasi diri.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dalam proses pemeliharaan dan peningkatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan perilaku kerja inovatif karyawan.

- b. Bagi Karyawan

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif melalui

perspektif kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis, dan efikasi diri.

#### **D. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan terbagi dalam bab-bab yang masih berkaitan. Sistematika ini dapat menggambarkan logika berpikir pada suatu penelitian. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**BAB I PENDAHULUAN**, meliputi latar belakang yang menjadi dasar awal dalam penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian, serta sistematika penulisan guna mengetahui orientasi penulisan dalam penelitian.

**BAB II KAJIAN TEORI**, berisi tentang berbagai teori pendukung hipotesis, telaah pustaka sebagai rujukan penelitian mengenai beberapa hasil penelitian terkait dengan penelitian yang dikerjakan, pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian yang diuji.

**BAB III METODE PENELITIAN**, meliputi teknik yang diterapkan dalam penelitian, yakni berupa jenis penelitian dan sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen, serta sistem atau metode untuk menganalisis data.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**, menguraikan gambaran objek penelitian, analisis data yang dikumpulkan, karakteristik responden, dan interpretasi dari olah data yang telah dilakukan.

**BAB V PENUTUP**, adalah bagian akhir skripsi berupa penutup yang berisi kesimpulan atas jawaban rumusan masalah dan saran bagi beberapa pihak.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian menggunakan olah data SPSS dengan sampel sejumlah 31 karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kusumanegara, menghasilkan:

1. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan BSI KC Kusumanegara.
2. Pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan BSI KC Kusumanegara.
3. Efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan BSI KC Kusumanegara.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dengan menganalisis dan menyimpulkan data yang diperoleh, didapati adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis, dan efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif karyawan BSI KC Kusumanegara. Oleh karena itu, peneliti dapat menyampaikan beberapa saran, diantaranya sebagai berikut.

1. Bagi BSI KC Kusumanegara

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi organisasi untuk dapat lebih meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, menghargai berbagai kontribusi karyawan dan

memberikan penghargaan kepada karyawan agar karyawan bisa bekerja dengan lebih efektif dan efisien sehingga meningkatkan perilaku kerja inovatif.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas jangkauan dan lingkup penelitian dengan memperbanyak referensi dari buku, skripsi, jurnal nasional dan internasional. Penelitian ini terbatas pada satu organisasi sebagai subjek, maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan teknik sampling yang lebih spesifik dengan jumlah data yang lebih banyak agar dapat memaksimalkan hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif*. E-Jurnal Manajemen, 5(3), 1801-1830.
- Afsar, B., Badir, Y. F., & Saeed, B. B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*. doi: 10.1108/IMDS-05-2014-0152.
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2019). Transformasional Leadership And Innovative Work Behavior: The Role of Motivation to Learn, Task Complexity and Innovation Climate. *European Journal of Innovation Management*: 1640-1060.  
<https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Amalia, D. T., & Handoyo, S. (2018). *Peran Pemberdayaan psikologis dalam Hubungan antara Empowering Leadership dengan Perilaku Kerja Inovatif*. Jurnal Psikologi Teori dan Terapan, 9(77-90), 2087-1708.
- Ancok, D. (2012). *Psikologi kepemimpinan & inovasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Aprilia, R. N., Puspasari, M., & Anggraini, D. (2018). *Peran Efikasi Diri Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Banyuwasin* (Doctoral Dissertation, Sriwijaya University).



- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7-15.
- Asrar-ul-Haq, M., & Kuchinke, K. P. (2016). *Impact of leadership styles on employees' attitude to wards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks. Future Business Journal*, 2(1), 54-64.
- Asriana, R.I. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovasi Anggota Lembaga Swadaya Masyarakat Di Malang*.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bass, B. M. (1999). *Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1): 9–32.  
<https://doi.org/10.1080/135943299398410>
- Certo, S. C., & Certo, S. T. (2012). *Modern Management: Concepts And Skills*. New Jersey: Pearson Education, Inc
- Chang, J. C., Lee, C. Y., Wei, P. Y. & Huang, W. C. (2018). How Do Employees Inspire Innovative Work Behavior? Transformational Leadership and Work Motivation Perspectives. *IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering*

*Management*, 2017-December: 1797-1801.  
<https://doi.org/10.1109/IEEM.2017.8290201>

Conger, J. A., & Kanugo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *The Academy of Management*, 13(3), 471-482. Doi: 10.2307/258093.

De Jong, J., & De Hartog, D. (2010). *Measuring Innovative Work Behavior. Creativity and Innovation Management*, 19, 23-36. doi: 10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x

Djuariati, D. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Organisasi Pembelajar Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Bisnis Dan Pariwisata Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).

Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 18, 77-88. doi: 10.7454/mssh.v18i2.346.

Federman, B. (2009). *Employee engagement: A road map for creating profits, optimizing performance, and in creasing loyalty*. John Wiley& Sons.

Feist, Jess & Gregory J. Feist. (2011). *Teori Kepribadian* (trans. Handrianto). Edisi 7 Buku 1. Jakarta: Salemba Humanika.

- Ferdyawati, D. (2007). *Hubungan antara Efikasi Diri dan Efektivitas Kepemimpinan Dengan Toleransi Terhadap Stres pada Guru SD di Donorejo Pacitan*. Skripsi. (tidak diterbitkan). Surakarta: Universitas Muhammdiyah Surakarta.
- Fitriani, D., & Purwanto, E. (2019). Pengaruh Pusat Kendali Internal Dan Eksternal, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Karyawan Pada Pt. Pasifik Teknologi Indonesia. *Business Management Journal*, 15(1).
- Garrett-Jones, S. and Fernando, M. (2013). *The Role Of Career Anchors And Pemberdayaan psikologis In Predicting Job Satisfaction In The Indonesian Public Higher Education*. *Journal of Knowledge & Human Resource Management*, 5(11).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Janssen, Onne. (2000). Job Demands, Perceptions Of Effort–Reward Fairness And Innovative Work Behaviour. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 73, 287–302.
- Jensen, U. T., Andersen, L. B., Bro, L. L., Bøllingtoft, A., Eriksen, T. L. M., Holten, A. L., Würtz, A. (2016). *Conceptualizing and Measuring Transformational and Transactional Leadership*. *Administration and Society*, 51(1): 1–31. doi :10.1177/0095399716667157.
- Jogiyanto. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: Andi.

- Jung, D.I., Chow, C., & Wu, A. (2003). *The Role of Transformational Leadership in Enhancing organizational Innovation: Hypotheses and Some Preliminary Findings*. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525-544. Doi : 10.1016/S1048-9843(03)00050-X.
- Kerlinger. (2008). *Rancangan Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 1469-1930.
- Kresnandito, A. P. (2012). *Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Laschinger, H.K.S., Finegan, J.E., Shamian, J., & Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (4), 527-545.
- Lee, J., Weaver, C. and Hrostowski, S., 2011, December. *Pemberdayaan psikologis and child welfare worker outcomes: A path analysis*. In *Child & Youth Care Forum* (Vol. 40, No. 6, pp. 479-497). Springer US.
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Muhammad Ali, A., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). *Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes*. *Sustainability*, 11(6), 1594.

- Lin, H. C., & Lee, Y. D. (2017). *A study of the influence of organizational learning on employees' innovative behavior and work engagement by a cross-level examination*. Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education, 13(7), 3463-3478.
- Lopez-Zafra, E., Garcia-Retamero, R., & Martos, M. P. B. (2012). *The Relationship Between Transformational Leadership and Emotional Intelligence from a Gendered Approach*. The Psychological Record, 62(1), 97–114. doi:10.1007/BF03395790
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior*. Eighth Edition. New York : McGrawHill International Book Company.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed.)*. Boston, MA: McGraw-Hill.
- Mahardika, P. S., & Syarifah, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan Industri Perhotelan. Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 1(1), 387-395.
- Marimin, A., & Romdhoni, A. H. (2015). *Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 1(02).
- Maryati, I. (2009). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Keyakinan Diri (Efikasi diri) dengan Kreativitas pada Siswa Akselerasi* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Momeni, M., Ebrahimpour, H., & Ajirloo, M. B. (2014). *The Effect Of Employees'efikasi diri on Innovative Work Behavior at Social Security Organization Employees in Ardabil Province*. Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review, 3(8), 29.
- Mondiani, T. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang*. Administrasi Bisnis FISIP Universitas Diponegoro.
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 3(2), 209-215.
- Nugroho, A. S., & Ranihusna, D. (2020). A model for Enhancing Innovative Work Behavior. *Management Analysis Journal*, 9(2), 132-139.
- Nurhayati, Sri dan Wasilah. 2015. *Akuntansi Syariah di Indonesia*. Jakarta:Salemba Empat.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2).
- Patterson, F, Kerrin, M., & Gatto-Roissard, G. (2009). Characteristics And Behaviours Of Innovative People In Organisations. *Literature Review Prepared For The Nesta Policy & Research Unit*, 1–63.

- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19-27.
- Qi, L., Liu, B., Wei, X., & Hu, Y. (2019). *Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: Perceived organizational support as a mediator*. PLOS ONE, 14(2), e0212091. doi:10.1371/journal.pone.0212091
- Rahman, A. A. A., Panatik, S. A., & Alias, R. A. (2014). *The influence of pemberdayaan psikologis on innovative work behavior among academia in Malaysian research universities*. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 78, 108.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimension of Transformational Leadership: Conceptual and Empirical Extensions. *The Leadership Quarterly*. Doi: 10.1016/j.leaqua.2004.02.009.
- Republik Indonesia. 2008. Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan. Jakarta: Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.
- Reuvers, M., Van Engen, M. L., Vinkenburg, C. J., & Wilson-Evered, E. (2008). *Transformational leadership and innovative work behaviour: Exploring the relevance of gender differences*. *Creativity and Innovation Management*, 17(3): 227–244. Doi : 10.1111/j.1467-8691.2008.00487.x

- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sari, F. K., & Palupiningdyah. (2020). The Effect of Mediation Work Engagement to Procedural Justice and Organizational Learning on The Innovative Behavior. *Management Analysis Journal*, 9(2), 152-160.
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1995). *English Version: Generalized efikasi diri Scale*.
- Setiawan, L. A. R. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Bank.
- Spreitzer, G.M. (1995). *Pemberdayaan psikologis in The Workplace: Dimension, Measurement, and Validation*. *Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M. (2007). Giving Peace A Chance: Organizational Leadership, Empowerment, and Peace. *Journal of Organizational Behavior*. 28, 1077-1095.
- Straub, D. and Welke, R. (1998) Coping with Systems Risk Security Planning Models for Management Decision Making. *MIS Quarterly*, 22, 441.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kombinasi (Mixed Methodes)*. Bandung: Alfabeta.



- Suryani, I. (2019, August). *Pemberdayaan psikologis, innovative work behavior and job satisfaction*. In 3rd International Conference on Accounting, Management and Economics 2018 (ICAME 2018) (pp. 636-643). Atlantis Press.
- Thomas, K., & Velthouse, B. (1990). *Cognitive elements of empowerment : an interpretive model of intrinsic task motivation*. *Academic of Management Review*, 666-681.
- Töre, E., & Yolal, M. (2017). *The effects of knowledge sharing, internal locus of control and efikasi diri on innovative work behavior*. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, 2(27/28), 391-393.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan. *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(09), 533-550.
- Uzkurt, C., Kumar, R., Kimzan, H. S., & Eminoğlu, G. (2013). Role of innovation in the relationship between organizational culture and firm performance: A study of the banking sector in Turkey. *European Journal of innovation management*.
- Wardhani, D. T., & Gulo, Y. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan *Efikasi diri* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 19(1a-3), 212-217.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi: Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior in The Workplace: The Role of Performance and Imagine Outcome Expectacions. *Academy of Management Journal*, 53(2): 323-342. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.49388995>
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi* (5th ed). (Budi Supriyatno, Trans). Jakarta: PT. Indeks.
- Zhou, Velamuri. (2018). Key contextual success factors for employee innovative behavior: A study in a foreign manufacturing subsidiary in China. *United Kingdom: Journal of Contgent Business & Management*.

